

ULSTEIN

# ULSTEIN sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2023

## Innhald

<b>Likestilling i Ulstein</b> .....	2
<b>Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønna</b> .....	2
Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper .....	2
<b>Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering</b> .....	4
Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering.....	4
Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling .....	4
Risikoar for diskriminering og hinder for likestilling.....	5
Moglege årsaker til risikoar og hinder:.....	5
Tiltak .....	5
<b>Oppsummering</b> .....	5
<b>Vedlegg 1. Tilstand for kjønnslikestilling Ulstein Verft AS</b> .....	6
Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper Ulstein Verft AS.....	6

## Likestilling i Ulstein

Formålet med «Lov om likestilling og forbod mot diskriminering» (Diskrimineringslova) er å fremje likestilling, sikre like moglegheiter, rettigheiter og hindre diskriminering. Diskrimineringslova tek særleg sikte på å betre kvinners og minoritetars stilling. Diskrimineringslova pålegg alle arbeidsgivarar å arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremje likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjonar av desse, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

ULSTEIN jobbar målretta og systematisk for å oppfylle lovkrava i eiga verksemd. Arbeidet for å oppnå dette inkluderer mellom anna områda rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, karriere- og utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv, og vern mot trakassering.

Vi jobbar aktivt for å auke andelen kvinner i vår organisasjon, særleg innan leiing, tekniske fagområde og i produksjon, då vi meiner at auka mangfald vil styrke vår konkurransevne. Vi støttar også karriereutvikling og livslang læring. Den årlege medarbeidersamtalen inkluderer spørsmål knytt til utviklingstiltak og kompetanseheving. Vi jobbar for å utlikne eventuelle kjønnsforskjellar og auke talet på kvinner i den maritime næringa.

Alle arbeidsgivarar i Norge har ei plikt til å jobbe aktivt, målretta og planmessig for å styrke likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen og iverksette tiltak, sjølv om ein ikkje kjenner til at det førekjem diskriminering på arbeidsplassen. ULSTEIN har dette som ein del av sitt HMS-arbeid.

Ulstein si utgreiing om aktivitetsplikt er delt i to delar, «Tilstand for likestilling mellom kjønna» og «Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering».

### Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønna

Av 299 tilsette i dei norske selskapa er 57 kvinner (19 %), av desse ti i leiande stillingar (17,5 %), og 242 menn, av desse 29 i leiande stillingar (12 %).

Ulstein sitt lønssystem er utarbeidd i samarbeid mellom leiinga og dei tillitsvalde. Lønssystemet består mellom anna av sju stillingsgrupper, der alle stillingane i dei norske selskapa i konsernet er grupperte og rangerte ut frå grad av kompleksitet i arbeidsoppgåver, ansvar og krav til kompetanse. Likt arbeid og arbeid av lik verdi er lagt til grunn ved innplassering av stillingar i gruppene. Utforminga av stillingsgruppene er basert på eksisterande stillingskategoriar i verksemda.

Dei tillitsvalde har delteke aktivt i utarbeidinga av kriteria for dei ulike stillingsgruppene, ved innplassering av stillingar i dei ulike nivåa og vidare fått innsyn i lønskartlegginga.

### Lønnsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper

Stillingsnivå/ gruppe	Tal Kvinner	Tal Menn	Andel kvinner %	Kontante ytingar				Skattepliktige naturalytingar
				Sum alle kontante ytingar	Avtalt løn/fastløn	Uregelmessige tillegg	Overtidsgodtgjersle	Sum skattepliktige naturalytingar
				Forskjellar kontante ytingar (%) Kvinnerns andel av mennis ytingar	Forskjellar avtalt løn/fastløn (%) Kvinnerns andel av mennis løn	Forskjellar uregelmessige tillegg (%) Kvinnerns andel av menns tillegg	Forskjellar overtids- godtgjersler (%) Kvinnerns andel av menns overtidsgodtgjersle	Forskjellar skattepliktige naturalytingar (%) Kvinnerns andel av menns skattepliktige naturalytingar
<b>Total</b>	<b>57,00</b>	<b>242,00</b>	<b>19 %</b>	<b>103,2%</b>	<b>111,0%</b>	<b>101,6%</b>	<b>39,3%</b>	<b>93,8%</b>
<b>Nivå/gruppe 1</b>	5,00	12,00	29 %	175,2%	177,7%	39,8%	104,7%	343,1%
<b>Nivå/gruppe 2</b>	20,00	92,00	18 %	95,7%	106,2%	124,7%	31,9%	372,8%
<b>Nivå/gruppe 3</b>	12,00	33,00	27 %	91,6%	97,5%	2,7%	39,5%	69,2%
<b>Nivå/gruppe 4</b>	7,00	56,00	11 %	98,2%	103,0%	20,4%	3,0%	89,2%
<b>Nivå/gruppe 5</b>	5,00	37,00	12 %	99,7%	95,5%	* 378,3%	* 509,3%	52,4%
<b>Nivå/gruppe 6</b>	5,00	9,00	36 %	111,2%	111,1%	na	na	130,3%

\* Prosentvis differanse innan uregelmessige tillegg, overtid og skattepliktige naturalytingar er tilsynelatande svært høg. I kroner utgjør ikkje dette store beløp.

Kartlegging av løn og kjønnsforskjellar i dei ulike stillingsgruppene er oppgitt i kvinners prosentdel av menn sine ytingar. Det betyr at dersom kartlagde forskjellar er oppgitt som 100 %, er det like ytingar for både kvinner og menn i stillingsgruppa. Ved prosent over 100 %, er kvinners prosentdel tilsvarande høgare enn for menns andel og vice versa.

For å rekne på lønsskilnader har vi delt opp i avtalt løn, uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjersle og skattepliktige naturalytingar for rekneskapsåret 2023.

I gruppe 7 er det færre enn fem tilsette som er kvinner. Gruppa er tatt med i kartleggings- og vurderingsarbeidet. Av omsyn til personvernet er ikkje denne stillingsgruppa spesifisert i tabellen over, men er inkludert i rubrikken «Total».

Resultatet av kartlegginga underbygg dei ulike selskapa sitt arbeid og målsetting om å utøve ein rettferdig lønspolitik.

Ved avvikande funn som ved utbetalingar av uregelmessige tillegg og overtid, finn vi at dette er knytt til stillingsgrupper som har stillingar med ulike avtalar knytt til løn. Som til dømes tariffløn for produksjonstilsette versus tilsette i administrasjon med individuell lønsfastsetting.

Konsernet har målsetting om at begge kjønn er representerte med minst 40 % i styre, leiing og organisasjonen elles. For konsernet er forskjellar i løn knytt til ulike typar stillingar og ansvarsområde. Konsernet har etablerte prosessar for medarbeidar- og karriereutvikling. Styret arbeider for ein høgare andel kvinner spesielt innan mellomleing, tekniske fagområde og i produksjon.

ULSTEIN har som prinsipp å tilby sine tilsette heiltidsstillingar og nyttar berre unntaksvis deltidsstillingar.

<b>Kjønnsbalanse</b>		<b>Midlertidig tilsette</b>		<b>Foreldrepermisjon</b>		<b>Deltidsarbeid</b>			
Tal på tilsette		Tal tilsette		Gjennomsnittleg tal veker		Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
57	242		12*	33	5,0	0	3	0	0
* 8 lærlingar og 4 tilkallingsvikarar									

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfoldet av ferdigheter, personlege eigenskapar, erfaring og bakgrunn resulterer i eit globalt team som kombinerer innovasjon, kvalitet og ekspertise. Det er våre tilsette som står for innovasjonsprosessane, startar ein idé og endar opp med ei ny løysing eller eit nytt produkt. Våre tilsette er vår viktigaste ressurs.

I Ulstein har vi tilsette frå 18 nasjonalitetar, og av desse er 14 ulike nasjonalitetar representerte i dei norske selskapa. Dette bidreg positivt både fagleg og kulturelt i vår arbeidskvardag. Gjensidig respekt og likeverd er grunnleggande for å skape dynamiske og berekraftige arbeidsplassar.

### Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

I Diskrimineringslova § 1 vert likestilling definert som likeverd, like moglegheiter og like rettigheter. Vidare slår lova fast at tilgjengelegheit og tilrettelegging er ei forutsetning for likestilling.

Ulstein sine verdiar er «Innovere, Engasjere og Avansere». Med utgangspunkt i verdiane våre og lovverket, er likestillingsarbeidet forankra i Ulstein sitt Compliance-program, der mellom anna etiske retningslinjer og retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold inngår. Vidare er retningslinjer for leiing, personleg åtferd og HMS-arbeidet til verksemda teke inn. Medarbeidarsamtalar vert gjennomført årleg der mellom anna arbeidsmiljø, kommunikasjon, fagleg/personleg utvikling, balanse mellom arbeid og fritid og dei etiske retningslinjene vert diskuterte.

### Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

HR, i samarbeid med representantar frå tillitsvalde og hovudverneombod, har gjennomført vurderingar for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling i verksemda. Utgangspunktet for arbeidet har vore diskrimineringsgrunnlaga oppgitt i [likestillings- og diskrimineringslova](#) sett opp mot verksemda sitt arbeid innan rekruttering, forfremming og utviklingsmoglegheiter, løns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering og kjønnsbasert vald.

Risikovurderingane er ein del av verksemda sitt arbeidsunderlag ved beredskapsplanlegging og HMS-arbeid. Målet med analysen er å få kartlagt sentrale risikofaktorar knytt til hinder for likestilling og risiko for trakassering, slik at vi organiserer det førebyggjande arbeidet i samsvar med risikonivået.

Ved vurdering av data la arbeidsgruppa rapporteringsåret 2023 til grunn. I tillegg vart gjennomgang av rutinar, erfaringsutveksling mellom tillitsvalde, verneombod og HR ein viktig del av kartleggingsarbeidet.

Innan områda rekruttering, moglegheit for forfremming og utviklingsmoglegheiter vart rutinar og prosessar knytte til rekruttering (intern- og eksterntrekruttering), utforming av stillingsannonsar og rutinar knytt til tilsetning, kartlagt og vurderte. Vidare vart også rutinar knytte til utviklingsmoglegheiter og forfremming, kompetanseheving og vidareutdanning gjennomgått og diskuterte.

Under tilrettelegging var det fokus på moglegheitene for tilrettelegging av fysiske forhold, arbeidsoppgåver, arbeidstid og eventuelle hindringar for tilsette med funksjonsnedsetting ved kontor- og bygnadsmessig utforming. Ved vurdering av moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv har tilrettelegging (faktisk og opplevd) for foreldrepermisjon, arbeidstid og arbeidsbelastning blitt vurdert.

I arbeidet med vurdering av trakassering og kjønnsbasert vald vart det diskutert om der er faktorar ved bransjen eller arbeidskvardagen i Ulstein som kan gjere tilsette særleg utsette. Kulturen i verksemda vart vurdert, der særleg åtferd og kommunikasjon vart gjennomgått.

Ulstein har vore gjennom krevjande år med store omstillingsprosessar og organisatoriske endringar. Å ivareta medarbeidarane, samt sikre eit arbeidsmiljø der ein opplever gode relasjonar, respekt, engasjement og skaparglede, er svært viktig for selskapet. Det vart gjennomført arbeidsmiljøkartlegging for alle dei norske selskapa i 2022.

Styret i Ulstein Group har fokus på arbeidet med å fremme likestilling og hindre trakassering i Ulstein. Styret har særskilt fokus på å auke talet på kvinner i konsernet, særleg innan mellomleing, tekniske fagområde og i produksjon. Styret har pålagt administrasjonen å arbeide aktivt og målretta med dette, og vurderer administrasjonens arbeid med dette årleg.

Ulstein har sidan 2013 rapportert til UN Global Compact innan områda Arbeid, Miljø, Anti-korrupsjon og Menneskerettar. Gjeldande frå 2022-rapporten skal også området Styring vere med i denne rapporten. Vi støttar berekraftsmåla med særleg vekt på fire av måla. For arbeidet med denne rapporten er særleg målet Likestilling mellom kjønna relevant.

## Risikoar for diskriminering og hinder for likestilling

Arbeidsgruppa avdekte få funn knytt til diskriminering og/eller hinder for likestilling i sitt arbeid. Det kan likevel førekome ubevisst eller skjult diskriminering eller handlingar som ikkje fremmer likestilling. Systematisk arbeid for å forebygge vil difor vere grunnleggande for å lykkast i dette arbeidet. Med dette som utgangspunkt utarbeidde gruppa forslag til tiltak som kan bidra til å redusere risikoen for at diskriminering eller hinder for likestilling oppstår.

I kartleggingsarbeidet knytt til rekruttering, utlyste stillingar og tilsettingar i 2023 vurderte arbeidsgruppa at utlysingstekstene tydelegare kan formidle at Ulstein er ein inkluderande og mangfaldig arbeidsplass der tilrettelegging er ein naturleg og integrert del av kvardagen. Dette vil kunne bidra til å synleggjere og fremme organisasjonen sitt fokus på likeverd og mangfald. Arbeidsgruppa anbefalte vidare å vise meir mangfald i ekstern bruk av bilete.

Under moglegheitene for tilrettelegging av fysiske forhold, arbeidsoppgåver, arbeidstid og eventuelle hindringar for tilsette med funksjonsnedsetting ved kontor- og bygnadsmessig utforming, fann arbeidsgruppa at dette i hovudsak fungerer godt. Arbeidsgruppa vil likevel anbefale ei kartlegging av potensielle forbetringstiltak.

### Moglege årsaker til risikoar og hinder:

Etablerte rutinar og prosessar for å ivareta likeverd, inkludering og mangfald er viktige berebjelkar i organisasjonen vår. Målretta, systematisk og kontinuerleg arbeid i heile organisasjonen er viktig for å lykkast i dette arbeidet, som har vorte styrka dei siste åra.

### Tiltak

I tillegg til arbeidet beskrive over, har også arbeidsmiljøkartlegginga i 2022 gitt viktig informasjon og grunnlag for å sikre vidareutvikling av organisasjonen, samt bidrege til iverksetting av tiltak lista opp under:

- Tydeleggjere i stillingsutlysingar at Ulstein er ein inkluderande og mangfaldig arbeidsplass der tilrettelegging er ein naturleg og integrert del av kvardagen.
  - I annonseutforming vere bevisst på bruk av ord som kan vere til hinder for at nokon søker på stilling. Dette kan til dømes vere ord som "krev" og "tyngre arbeid".
  - Utbetre bilete-biblioteket til Ulstein.
- Konkrete tiltak som tilrettelegging av kontor, fjerning av dørstokkar og lyssetting blir iverksett ved behov.
- Utbetring av HK toalett – brytar til å opne døra.
- Sikre kontinuitet i leiarkompetanse og krav til leing i konsernet.

## Oppsummering

Kartleggingsarbeidet set søkelys på korleis vi etterlever verdiane som er nedfelte i retningslinjene våre. Likestilling, likeverd og verdien av mangfald bidreg til å styrke ein kultur der inkludering og samhandling er grunnleggande faktorar for å sikre berekraft og vidare utvikling av verksemda.

Gjennom kartleggingsarbeidet har vi stadfesta at det føreligg gode rutinar og prosessar for å sikre likestilling og hindre trakassering i verksemda, og at arbeidsmiljøet ser ut til å støtte mangfald og likeverd. I tillegg til å sette i verk tiltak for å ytterlegare forbetre oss i likestillingsarbeidet, er det viktig å ivareta det som fungerer godt og sikre at det vert vidareført. Analysar for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling er ein del av verksemda sin HMS-plan og vert gjennomført årleg.

## Vedlegg 1. Tilstand for kjønnslikestilling Ulstein Verft AS

Arbeidet som har vore gjennomført med å kartlegge hinder for likestilling og risiko for diskriminering har vore gjort i samarbeid mellom administrasjonen, representantar frå dei tillitsvalde og vernetenestene og på tvers av dei norske selskapa i konsernet.

Ulstein Verft AS har fleire enn 50 tilsette og er pålagde å gjere greie for kjønnslikestilling og arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering i si årsberetning eller anna offentleg tilgjengeleg dokument. Kartlegging av lønsforskjellar, kjønnsbalanse, bruk av midlertidig tilsette, uttak av foreldrepermisjon og kartlegging av tilsette i deltidsstillingar er difor lagt ved rapporten *ULSTEIN sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering*.

### Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper Ulstein Verft AS

Av 192 tilsette i Ulstein Verft AS er 38 kvinner (20 %). Av 38 kvinner er tre i leiande stillingar (7,9 %) og av 154 menn er 16 i leiande stillingar (10,4 %).

Stillingsnivå/-gruppe	Tal Kvinner	Tal Mann	Andel kvinner %	Kontante ytingar				Skattepliktige naturalytingar	
				Sum alle kontante	Avtalt løn/fastløn	Uregelmessige tillegg	Overtidsgodtgjersle	Sum skattepliktige naturalytingar	
				Forskjellar kontante ytingar (%) Kvinnerns andel av menns ytingar	Forskjellar avtalt løn/fastløn (%) Kvinnerns andel av menns løn/fastløn	Forskjellar uregelmessige tillegg (%) Kvinnerns andel av menns tillegg	Forskjellar overtidsgodtgjersle (%) Kvinnerns andel av menns overtidsgodtgjersle	Forskjellar skattepliktige naturalytingar (%) Kvinnerns andel av menns skattepliktige naturalytingar	
<b>Total</b>	38,00	154,00	20 %	92,6%	98,0%	104,9%	39,8%	106,4%	
<b>Nivå/gruppe 2</b>	19,00	76,00	20 %	95,0%	107,0%	114,1%	30,6%	321,4%	
<b>Nivå/gruppe 3</b>	6,00	18,00	25 %	86,6%	92,3%	0,0%	40,1%	59,6%	
<b>Nivå/gruppe 4</b>	5,00	32,00	14 %	99,0%	104,1%	290,0%	0,0%	80,9%	

I stillingsgruppe 1, 5, 6 og 7 er det færre enn 5 tilsette som er kvinner. Av hensyn til personvernet er ikkje desse stillingsgruppene framlagde i tabellen over. Tilsette i gruppe 1, 5, 6 og 7 er tekne med under totale tal.

Resultatet av kartlegginga underbygger dei ulike selskapa sitt arbeid og målsetting om å utøve ein rettferdig lønspolitikk.

Ved avvikande funn som ved utbetalingar av uregelmessige tillegg og overtid, finn vi at dette er knytt til stillingsgrupper som har stillingar med ulike avtalar knytt til løn. Som til dømes tarifførn for produksjonstilsette versus tilsette i administrasjon med individuell lønsfastsetting. Prosentvis differanse innan uregelmessige tillegg, overtid og skattepliktige naturalytingar er tilsynelatande svært høg. I kroner utgjør ikkje dette store beløp.

Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette		Foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
Tal på tilsette		Tal tilsette		Gjennomsnittleg tal veker		Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
38	154	9	26	8,0	0	1	0	0	0

\* Midlertidig tilsette, 9 menn - 5 lærlingar og 4 tilkallingsvikarar